

113 年度第 4 季法務部矯正署臺北監獄外部視察小組視察報告

製作日期：114 年 1 月 2 日

壹、 委員組成

臨時召集人：林政佑

出席委員：鄭曉楓、林茂弘、黃翠紋（視訊）、葉子菁（視訊）、徐偉群

請假委員：郭文正（召集人）

報告撰寫：徐偉群

貳、 概述

本季視察是本監第三屆外部視察小組委員所擔任的第一次外部視察工作。本屆外部視察小組以有目標，有計畫，團隊工作三項原則作為工作方法遵循之原則。因此，本季視察活動，實經由準備會議，確定視察主題，視察流程，事前索資，擬定訪綱，至視察會議當日執行。

本次視察主題有二，一是關於最近陳報假釋准駁情形及未獲准許個案，一是，刑事政策趨嚴對於囚情與監所人員工作之影響。

本視察報告是以本監提供之業務報告，本監對於視察主題之回應，對人員之訪談紀錄，以及視察會議紀錄為根據，說明本次視察的準備過程，視察委員對於收容人，承辦人以及監方所提之問題，監方就問題所提之重要資訊，以及本次視察所發現的事項、問題，及對監方提出的建議。

參、 視察會議前準備

一、 初步討論

小組成員由臨時召集人林政佑委員成立通訊群組，在群組中進行初步討論，調查視察會議召開時間，就視察主題交換意見，並決定召開視察會議前準備會議。

二、 準備會議

113 年 12 月 2 日上午 10:00 至 12:00，召開線上準備會議，就本次視察主題，流程，事前所需資料，訪談人員，以及本屆視察小組工作方法進行討論。

會議結論：

(1) 確定本次視察主題：

(i) 最近陳報假釋准駁情形及未獲准許個案；

(ii) 外役監遴選率及假釋核准率降低對囚情與監所人員工作壓力之影響，以及有無因應之道。

(2) 在視察會議前，就假釋問題，訪談未獲假釋收容人及案件承辦人（教誨師）若干人。

(3) 向監方索取最近一年陳報假釋未獲許可名單，及承辦人名單，供決定訪談人數及人選。

(4) 向監方索取五年來假釋獲准率變化之資料

(5) 視察會議前應擬訂訪談綱要，在群組中確認

(6) 本屆視察小組應建立團隊工作方法

三、 視察會議前取得資料

業務單位提供之業務簡報（包含戒護科與教化科）

最近一年陳報假釋未獲准許名單

肆、視察會議

一、113 年 12 月 18 日上午 9：00-12：00，於臺北監獄第一會議室舉行（實體與視訊混和會議）。

二、視察主題：

（一）最近陳報假釋准駁情形及未獲准許個案

（二）外役監遴選率及假釋核准率降低對囚情與監所人員工作壓力之影響，以及有無因應之道。

三、會議開始前 1 小時，即 9：00-10：00，就視察主題（一）進行人員訪談。共訪談陳報未獲假釋收容人 2 人，教誨師 2 人。

對收容人訪談問題，主要包括：(1)陳報假釋前是否有獲得假釋準備的協助；(2)未獲准許後是否有獲得輔導；(3)是否有機會向假釋委員為陳述；(4)是否知道假釋評估的實際標準；(5)是否知道未獲假釋的理由，以及是否有疑問並得到諮詢。(預擬訪綱，如附件 1；訪談紀錄，如附件 2；3)

對教誨師訪談問題，主要包括；(1)是否協助收容人做假釋準備，以及如何協助；(2)更生計畫如何做成，是否有提供協助；(3)更生計畫是否對假釋評估是否具有重要性？如果不重要，則哪些才是重要事項，以及如何協助收容人做準備；(3)對未獲假釋許可之收容人，有無協助其知道原因，如何輔導，以及如何。(預擬訪綱，如附件 4；訪談紀錄，如附件 5)

四、視察會議於 10：10-12：00 舉行。議程分為四部份，即：(1)業務單位簡報；(2)戒護科就視察主題（二）進行回應報告；(3)外部視察委員選任召集人（單位代表離席）；(4)外部視察委員與監所代表對話。(如會議紀錄)

五、戒護科視察主題（二）報告重點：

- (1)自 112 年 8 月 16 日外役監條例第 4 條修法提高遴選門檻後，外役監之報名人次，符合資格人次及分發人次均銳減。其中報名人次減少至 1 至 2 成；
- (2)外役監報名人次銳減，各科室審查人員工作並未因而減壓，反而在工作及心理層面上之負擔增加；
- (3)刑事政策趨嚴，致外役監喪失中間處遇，使受刑人逐步適應社會生活功用，長遠來看，一般監皆陷入超額收容之窘境，無論是受刑人，抑或是戒護人員，皆是制度下的受害者；
- (4)因外役監遴選率減少導致超額收容的問題，因應之道只能報請矯正署專案移監，或者在監所超收超過 20%時，由矯正署將超收之受刑人移監至非超收的監獄；
- (5)臺北監獄 113 年 1-8 月假釋陳報 1504 人次，法務部矯正署許可假釋 291 名，核准率 19.35%，相較於 112 年同期間核准率 24.56%，明顯降低；
- (6)核准率降低，會導致陳報案件塞車。過去一次假釋審查會議（2 小時）平均審案為 150 至 180 案，現在則有 280 案，增加 100 個案件；
- (7)對於未獲假釋核定者，辦理文康活動調劑身心，提供受刑人爭取懺悔實據成績機會；輔導受刑人積極賠(補)償犯罪所生損害，協助達成假釋審核評估事項。

六、 外部視察委員詢問事項：

- (1)「個別處遇計畫」是否會動態更新？與收容人未來獲得假釋是否有有關係？
- (2)「更生計畫」對於收容人獲得假釋有多大的重要性？是由收容人獨力完成的，還是有輔導機制？
- (3)「更生計畫」如果不是重要的準備工作，則真正重要的準備工作為何？
- (4)假釋審查委員時，教誨師對每個案件的報告時間多久？委員會審一個案件會花多少時間？
- (5)對於個別未獲假釋者，會給予多少時間輔導，如何輔導，輔導紀錄會是否會確實做成？

- (6)外役監核准率下降導致超收而可能需要專案移監，如何判斷哪些人需要移到別的監獄去，移至何處，以及需不需要收容人同意？
- (7)未獲假釋者可能會有心理師或社工師輔導，監內心理師與社工師是編制內的公務員，或是約聘人員？如果是約聘人員，流動率高不高？如果流動率高，則個案移轉時經驗如何傳承？
- (8)是否可能在陳報假釋之前，事先讓收容人知道假釋評估的指標，要準備什麼，以及可能等待多久？
- (9)政策變嚴之後，監內同仁的工作壓力變得很大，是否因此流動率變高？有沒有出現更多的心理諮商或醫療需求？
- (10)未獲假釋者每隔 4 個月再陳報一次，目前會造成案件塞車，有何政策改革的建議？
- (11)在療養中心的收容人，是不是因為在療養中心，所以很少接觸到教誨師？
- (12)外役監人數減少喪失中間處遇功能後，自主監外作業的人數有增加嗎？還是持平？

七、 教化科與戒護科對外部視察委員詢問之回應：

- (1)個別處遇計畫在新收時會做成初版，每兩年更新（最晚兩年復查一次）。個別處遇計畫對假釋評估具有重要性，因為現行假釋評估量表中有個別處遇計畫完成的程度。在特別處遇的情況，例如藥癮治療，有完成的時數要求，會呈現在假釋評估報告上。
- (2)更生計畫是評估量表上的一個項目。收容人須在陳報假釋半年或一年前，由收容人自己寫。如果寫得不切實際，會由教誨師進行協助，甚至交由社工師就資源聯結提供協助。
- (3)「更生計畫」在假釋評估佔的比例很少，只是要看收容人有沒有用心想將來要做什麼。
- (4)假釋審查委員會每次開會 2 個小時，每次平均有 150 至 180 案，所以每個案件的審查時間不多。
- (5)對於未獲假釋者進行輔導時，就假釋核准率不會說得很明確，主要是說明為什麼分數低，以及要往那個方向努力。收容人也會口耳相傳。收容人拿到量表，計算完，大概就會知道獲得假釋的機會高不高。有參加面談者，透過面談，也會在心理

上知道有什麼不足。

- (6)就移監移至何處，均是由矯正署指定。有哪些地方未超收，或超收率較低，會移去哪裡。至於如何篩選，專案移監則需看個別人的戒護處遇資料，來判斷有無移監必要性。就北監而言，由於是外籍收容與性侵家暴犯收容的專監，因此，這類收容人就不能移動。

移監是保密作業，因此不需要得到收容人同意，事前也不會告知。但在挑名單時，會盡量挑選戶籍所在地離移往監獄較近的。

- (7)就同仁工作壓力問題，由於因應釋字 785 號解釋，去年已有勤務新制的規定，對同仁加班時數設有上限，也會提醒同仁注意，因此這方面還好。也因為因應新制，有進行業務精簡，目前看來實施的成效不錯。

本監人員的流動率較少。

心理諮商的部份，是有同仁接受心理諮商的案件。本監有人事關懷方案，有合作的心理諮商所，提供同仁每個月一次免費的心理諮商。如果同仁有需要，會建議轉介或建議同仁繼續尋求進一步自費的心理諮商。

- (8)本監心理師與社工師有編制內，約聘以及外部鐘點（承攬）人員三種。最近三年，由於約聘制是屬於試辦計畫，因此流動率確實較高。不過，編制內人員都是資歷 10 年以上。至於未獲假釋的輔導，最主要的還是由教誨師負責，而非心理師或社工師。

- (9)關於假釋標準，過去的確有不夠客觀的問題，但現在已有假釋量表。不過，假釋量表只是量化標準，教誨師還會提供質化意見。

- (10)關於每隔 4 個月要陳報一次這個實務如何改革，現在的確是矯正署在努力的方向，也已經有函釋延後陳報的理由。

- (11)應該不會發生療養中心的收容人很少接觸到教誨師的情形。有可能是收容人因病在治療，而教誨師沒有這麼多時間。會針對個案再瞭解。

- (12)外役監人數減少後，自主監外作業人數持平，沒有增加。因為去年有自主監外作業個案問題發生，各監因此都趨向保守，

不過，北監因為與廠商簽有契約，因此，仍維持原狀，也沒有減少。

伍、 視察發現與建議

- (1)「個別處遇計畫」是指對於個別收容人，自入監開始，依循「風險—需求—對應」模式，根據對個別收容人調查所得，擬訂之矯治計畫。個別處遇計畫固然不完全等於收容人之出監準備計畫，不過，個別處遇的目標既然在協助收容人再社會化，以降低未來再犯可能性，則個別處遇計畫應該仍對於收容人具有出監準備的意義。

依監方就本監對於一般性處遇受刑人執行個別處遇計畫所提供之資訊及說明，目前個別處遇計畫之執行僅止於簡要的調查和紀錄功能（即，入監時做項目勾選，以及原則上二年更新一次），還看不出來對於收容人未來出監，包括未來獲得假釋，具有協助其準備的意義。

- (2)監獄行刑法第 116 條所訂「更生計畫」，依其名稱，應為我國法制上的收容人出監準備計畫（preparation for release）。收容人的出監準備，應該是由監方以及各種支持性資源與措施共同構成。收容人的主動性固然亦屬必要，但不可能僅由收容人自行完成。

然而，依本監所提之資料與說明，以及經由與收容人與教誨師訪談可知，實際上，「更生計畫」僅僅是由收容人自行填寫的簡單文件，並非真正經由評估，諮商，資源連結而擬具的出監準備計畫。同時，在矯正署所訂之「受刑人假釋審核評估量表」，更生計畫僅佔 8% 的評分比例。足見，「更生計畫」僅具有形式意義，並不能稱為真正的出監準備計畫。

- (3)「個別處遇計畫」與「更生計畫」既然均不具有為收容人做成出監準備的功能，就假釋而言，也就不具有為收容人做好假釋準備的功能。據此，留下的問題即是，就一般性處遇收容人而言，本監對於收容人復歸社會的準備所指為何？是否有計畫可言？以及如何對收容人產生意義？
- (4)本次視察會議前對未獲假釋收容人訪談中，關於是否獲得監方協助做成假釋準備的問題，收容人均回復未獲得協助，或未獲得有意義之協助。其中，有收容人表示因為處於療養中心，很少有機會接觸教誨師，因此，沒有獲得諮詢的經驗，有收容人所接觸的作業則僅為摺紙作業，不具有工作能力準備的意義。

不過，由於此次只訪談 2 名收容人，採樣有限，尚難據此做成論斷。需要往後有更多訪談，以蒐集資訊。

- (5)在對教誨師訪談中，關於是否獲得監方協助做成更生準備的問題，教誨師表示，（一般性處遇）收容人平時作業的意義，未必在於因此得到對未來有幫助的工作技能，因為監所內資源有限，並非所有人都能得到機會，參與作業的意義更在於養成工作習慣，以及在工作中學習與人和睦相處。

就此，一方面可以認為，自監方角度，收容人作業的制度，無論工作內容為何，均具有最起碼的再社會化功能；不過，另一方面也可以認為，收容人作業的內容未必與收容人獲得有助於未來工作的技能有關。

按本監及訪談教誨師所提供之說明，如果收容人在更生計畫中所寫的未來工作，被認為是不符現實或不可信的，則對於獲得假釋是一負面的因素。據此，監方實應更重視一般性處遇收容人能否在監內獲得有意義的工作技能的養成。

- (6)根據本次對收容人的訪談，收容人在陳報假釋與假釋審查程序的前後，獲得的資訊甚少，在未獲假釋後所獲得的輔導也甚少。有收容人僅僅從接到的未獲假釋的書面得知結果，並無諮詢對象。這一點與本監及教誨師提供之說明，有相當差距。

本次訪談收容人僅有 2 人，關於此一問題，仍需追蹤確認。

- (7)再者，收容人的認知是，假釋之所以未獲准，僅僅是因為先前的犯行。然而，假釋與假釋審查的意義原應在於，評估收容人在刑罰執行期間的變化，其行為模式，人格狀態與社會適應性是否達到可以返回社會的程度。僅著重於被定罪的犯行，與假釋及假釋審查制度的意義顯有差距。不過，此一問題並非監所所能決定的問題，而是假釋審查委員會，矯正署乃至於法務部層級的問題。

- (8)雖然矯正署訂有「受刑人假釋審核評估量表」，然而，根據本次對收容人的訪談，收容人對於究竟假釋審查通過與否的標準無法知悉，對於如何再準備而能提高假釋通過的機會也不清楚，對收容人而，就只有等待。這一點，也與本監提供之說明有相當差距。

假釋標準不明，應該是系統性的問題，未必是監所層級可以解決。不過，此一系統性問題仍應該被提出，得到注意。

- (9)根據本監說明可知，假釋審查委員會每次審查案件（2 小時）平均案為 150 至 180 案，現在更提高為 280 案，即，個別假釋案件在審查會中所獲得的審查時間非常少。因此，究竟個別假釋案件從陳報假釋至召開假釋審查委員會的過程中，能否

獲得假釋審查委員會充分的評估與考慮，需要進一步的考察瞭解。

- (10) 關於另一視察主題，即，112 年 8 月 16 日外役監條例第 4 條修法提高遴選門檻，對於囚情及監所人員工作壓力之影響，本監已於報告中十分清楚地指出，因為外役監遴選門檻提高，導致的結果是，外役監喪失中間處遇，使受刑人逐步適應社會生活功能。

本監提供的說明中也清楚地指出，今年以來假釋准許率的大幅下降，以及外役監遴選門檻的提高，都導致監內收容人數增加，面臨超收逾限的問題。本監固然以專案移監或逾限移監為因應方法，但，此一法律與政策的改變，仍然造成監所困難，而且更不利於監所的社會復歸功能。

此一問題應該得到立法機關，法務部，矯正署以及社會的重視。

- (11) 根據本監的說明，可以認為本監對於刑事政策趨嚴後監所人員工作壓力的增加已有掌握，並以限制人員加班時數方式避免過勞，也有提供適當的心理諮商機制。

- (12) 根據本監的說明及收容人訪談所得，當前的假釋制度，採取服刑門檻屆至即陳報，未獲假釋後每 4 個月陳報 1 次，既未賦予收容人主動地位，也未予收容人實質的準備機會與準備方法，其結果易成為形式化的程序，無論對於收容人或對於監所人員，都相當不利。

此問題並非監所層級問題，但有必要提出，得到注意。

- (13) 關於收容人假釋準備與輔導問題，仍需追蹤考察。但本小組建議，監方應檢視收容人假釋準備協助機制的落實，並應檢視收容人在假釋程序前與後的知情是否確實，以及未獲假釋後輔導是否確具實益。¹

¹ 本屆臺北監獄外部視察小組工作方法，見附件 6。